

Mai 2013

COMMENT DEPLOYER LES EMPLOIS D'AVENIR - MODE D'EMPLOI A DESTINATION DES ADHERENTS COORACE

Le 30 octobre 2012, une convention d'engagement **relative aux emplois d'avenir a été signée** entre la fédération COORACE et le gouvernement en présence du Premier Ministre, Jean-Marc AYRAULT, du Président de COORACE, Pierre LANGLADE, de nombreux membres du gouvernement, de leurs conseillers emploi et de journalistes.
Par cette convention, le gouvernement reconnaissait le **rôle prépondérant des adhérents COORACE dans la mise en œuvre des emplois d'avenir**, du fait de leur expertise dans le domaine de l'accompagnement socioprofessionnel et de la formation (cf. Flash Info n°173).

En mai 2013, la signature d'**un accord cadre** a permis de clarifier et d'élargir les cas de figure dans lesquels les SIAE peuvent désormais conclure des emplois d'avenir. Ce travail a été réalisé en soumettant le présent dossier au Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'à Pôle emploi et au Conseil National des Missions Locales avec pour objectif de permettre aux adhérents COORACE de déployer dans de bonnes conditions les emplois d'avenir promus par le gouvernement.



Signature par Pierre LANGLADE le 30 octobre 2012 d'une première convention cadre à Matignon en présence du Premier Ministre Jean-Marc Ayrault. De gauche à droite : Pierre LANGLADE, Président de COORACE, Louis GALLOIS, Président de la FNARS, Alain CORDESSE, Président de l'Usgeres et de Jean-Marc AYRAULT, Premier Ministre



Message de Pierre LANGLADE, Président de COORACE, aux adhérents

« Les emplois d'avenir, un levier pour la mise en œuvre de la STRATEGIE 12-17 »

Pour vous, adhérents COORACE, le déploiement des emplois d'avenir constitue une opportunité pour la mise en œuvre du projet stratégique voté en 2011, à savoir la STRATEGIE 12-17.

Vous pourrez en effet grâce aux emplois d'avenir :

1 – **Sécuriser des emplois** à partir de besoin parcellaires d'autres acteurs locaux ; ce sera le cas quand vous recourrez aux emplois d'avenir mutualisés décrits dans le présent document – cas de figure 2)

2- Développer de **nouvelles dynamiques partenariales** avec des acteurs clés de vos territoires avec qui vous avez – ou pas encore – développé des relations économiques stables (collectivités locales, associations, bailleurs sociaux, etc.)

3 – Valoriser votre **savoir-faire unique** dans le domaine de l'accompagnement et de l'emploi auprès des jeunes en particulier et des publics les plus éloignés de l'emploi en général,

4 – Vous inscrire dans une **démarche dynamique et porteuse d'emploi** vis-à-vis des pouvoirs publics dans une période où les acteurs ont tendance à se refermer sur eux-mêmes,

5 – Faire la démonstration une nouvelle fois de vos **capacités d'innovation, de développement et d'adaptation** que vous soyez structures d'insertion par l'activité économique ou associations de services à la personne,

6 – Renforcer vos **activités économiques** en développant de nouvelles activités et services.

Pour toutes ces raisons, je vous invite à prendre votre part dans le déploiement rapide des emplois d'avenir et à devenir les acteurs incontournables de la réussite de ce dispositif orienté sur la lutte contre le chômage des jeunes.

La fédération, ainsi que vos délégations régionales seront à vos côtés pour vous accompagner dans cette démarche.



Présentation du présent dossier « mode d'emploi »

Ce dossier est la première étape de l'accompagnement que souhaitent vous apporter la fédération et les délégations régionales. Il doit permettre à chaque adhérent COORACE qui le souhaite de déployer les emplois d'avenir sur les territoires dans **quatre cas de figure** :

1 – La prise en charge par une association intermédiaire d'une personne sous un contrat d'emploi d'avenir et mise à disposition dans un organisme éligible aux emplois d'avenir

2 – La prise en charge par une association intermédiaire d'une personne sous un contrat d'emploi d'avenir et mise à disposition dans plusieurs organismes éligibles (mutualisation)

3 – L'embauche de personnes en emploi d'avenir dans le cadre d'un parcours d'insertion par une structure d'insertion par l'activité économique portant une activité de production ou de prestation

4 – L'embauche par des associations de personnes en emploi d'avenir dans l'équipe administrative et d'encadrants techniques

5 – L'embauche d'intervenants à domicile par les organismes de services à la personne et Proxim'Services

Sommaire du présent document



Préalables requis et précautions en cas d'embauche de salariés en emplois d'avenir

Préalables requis

Toute entreprise adhérente COORACE qui souhaite recruter des jeunes en emplois d'avenir doit s'assurer préalablement d'avoir les capacités d'accueil et d'accompagnement requis par le dispositif. Ainsi, elle doit remplir plusieurs conditions :

- être en mesure de justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps du versement de l'aide liée au contrat ;
- prendre des engagements sur le contenu du poste proposé, les conditions d'encadrement du salarié, les actions de formation à réaliser, les possibilités de pérennisation de l'activité.

Le non-respect de ces engagements justifierait le remboursement de l'aide financière attribuée pour l'embauche de la personne et entrainerait le refus d'une nouvelle embauche sous cette forme.

Précautions

Dans l'esprit de la loi, les emplois d'avenir proposés sont des **Contrats à Durée Indéterminée à temps plein ou des CDD de 1 à 3 ans**, ceci en vue de permettre d'**offrir aux jeunes un véritable tremplin dans la vie professionnelle**. Ainsi, les structures employeuses de jeunes en emploi d'avenir devront proposer un cheminement effectif des jeunes vers un métier et vers un emploi pérenne à l'issue de la période initiale de contractualisation.

Par ailleurs, l'exécution des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, pourra représenter un coût et engendrer une organisation spécifique pour l'entreprise. Ce coût et organisation doivent être anticipés préalablement pour ne pas mettre en danger la stabilité économique de l'entreprise. **Ainsi, quelles que soient la taille, l'organisation et la volonté politique relativement aux emplois d'avenir, chaque entreprise adhérente de COORACE qui souhaite embaucher sous ce dispositif doit s'assurer au préalable de ne pas mettre en danger son fonctionnement avant de conclure ce type de contrat.**



I – PRESENTATION DES 5 CAS DE FIGURE DANS LESQUELS PEUVENT SE CONCLURE DES EMPLOIS D'AVENIR

CAS 1 – Prise en charge par une association intermédiaire d'une personne en contrat d'emploi d'avenir et mise à disposition dans un organisme éligible

QUI EMPLOIE

Associations intermédiaires

Détail du cas de figure :
Une collectivité ou une association (ou tout autre organisme éligible aux emplois d'avenir) souhaite accueillir un jeune en emploi d'avenir au sein de son organisation comme travailleur.
En revanche, les compétences et/ou l'organisation pour la mise en œuvre de l'accompagnement socioprofessionnel et de la formation ne sont pas présentes au sein de l'organisme éligible (collectivité ou association principalement).

Ainsi, une association intermédiaire recrute une personne sous contrat d'emploi d'avenir et la met à disposition dans la collectivité ou l'association en apportant son expertise sur le volet employeur et accompagnement.

Valeur ajoutée de cette proposition :
Pour l'organisme éligible cela permet notamment de **participer à la création et au développement d'activités** et d'emplois dans le territoire, et apporter ainsi des possibilités d'insertion à des demandeurs d'emploi.
Pour le salarié, cette proposition offre des **emplois de proximité**, avec un **cadre d'accompagnement individualisé** sur la résolution des freins à l'emploi, à l'élaboration ou la confirmation d'un projet vers l'emploi et/ou la formation.

Point de vigilance :
En respect de la loi visant la création des emplois d'avenir, les associations intermédiaires devront **rechercher la pérennisation de ces emplois à l'issue du contrat**, soit au sein de l'organisme qui a accueilli le jeune (collectivité ou association) ou dans un autre organisme proposant un emploi durable.

Rôle de chaque partie prenante dans la phase de recrutement en lien avec l'AI

1 Avec les organismes éligibles : Définition des besoins à pourvoir et des pré-requis des candidats pour le(s) poste(s) à pourvoir

2 Avec les partenaires et plus particulièrement les missions locales : Travail sur le positionnement du candidat à l'emploi d'avenir au regard des critères d'éligibilité

3 Avec le candidat : Recrutement du candidat / pré requis du poste ; signature du contrat de travail suivant le volume horaire établi avec l'organisme et en respect de la loi

4 Avec le client (organisme éligible) : Signature du contrat de mise à disposition *

*les contrats de travail et de mise à disposition sont établis dans un strict parallélisme





Rôle de chaque partie prenante dans la phase de mise en œuvre

	SUR LE VOLET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL	SUR LE VOLET EMPLOI ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
ROLE DE L'ASSOCIATION INTERMEDIAIRE EMPLOYEUSE	• Accompagnement socioprofessionnel optimisé et de qualité • Tutorat du jeune en contrat emploi d'avenir sur les thématiques sociales et professionnelles : un tuteur officiel du jeune devra être nommé et assurera le suivi du jeune tout au long de son contrat. Ce tuteur sera référent auprès de l'opérateur • Evaluation des capacités et des compétences en lien avec les encadrants de la collectivité/association • Gestion de problématiques périphériques à l'emploi • Mise en place de formations correspondant aux besoins du parcours • Recherche d'un placement dans l'emploi ou la formation, à l'issue de la période du contrat	• Assurer l'ensemble des responsabilités liées à la fonction employeur : contrat, suivi des plannings, paye, déclarations obligatoires, gestion des congés en coordination avec le client, arrêts maladie et remplacements, etc.
ROLE DE L'ORGANISME ELIGIBLE « UTILISATEUR » *Collectivité/ association*	• Encadrement du salarié délégué sur les tâches et missions qui lui sont confiées dans le cadre du poste • Tutorat du jeune en contrat emploi d'avenir sur le métier	• Diriger et consigner le salarié délégué • Apporter les éléments nécessaires à la mission, y compris le matériel et l'encadrement, garantir la sécurité et le respect de la réglementation en la matière • Contrôler la présence du salarié
ROLE DE L'OPERATEUR *Mission locale (ML), Pôle Emploi (PE) ou CAP Emploi (CE)*	• Identification du jeune correspondant aux besoins de l'utilisateur (PE, ML, CE) • Mutualisation de besoins en formation (ML,CE) • Réalisation des bilans (intégration, intermédiaires et final) (ML, CE)	• Valider les aspects administratifs du contrat (Cerfa et document d'engagements) (ML,CE) • Suivre les engagements des parties prenantes (ML, CE)



CAS 2 - La prise en charge par une association intermédiaire d'une personne sous un contrat d'emploi d'avenir et mise à disposition dans plusieurs organismes éligibles (mutualisation)

QUI EMPLOIE

Associations intermédiaires

Détail du cas de figure :
L'association intermédiaire propose de **mutualiser des besoins en personnel** de plusieurs collectivités ou associations (organismes éligibles) qui n'ont pas l'opportunité de recruter par elles-mêmes des salariés sous contrats aidés car leur besoin n'est pas suffisant pour correspondre à la durée minimale de travail prévue par les textes.
Ainsi, l'AI recrute sous le dispositif d'emploi d'avenir un jeune qui répond aux besoins de ces organismes et met le salarié à disposition dans ces organismes (attention, 2 ou 3 utilisateurs distincts maximum) en **s'assurant de la cohérence des missions**.
La cohérence des missions sera appréciée au regard soit d'une similitude des activités proposées, soit d'un souhait du jeune de découvrir – de manière temporaire – plusieurs activités, et de la distance entre les différents lieux de travail qui doit être raisonnable.

Valeur ajoutée de cette proposition :
Pour les jeunes, c'est l'assurance de bénéficier d'un accompagnement par des professionnels, de pouvoir **bénéficier d'une formation adaptée** dans l'optique d'un emploi durable. C'est également l'occasion de découvrir **plusieurs milieux de travail** et activités.
Les organismes éligibles utilisateurs peuvent **bénéficier de services** auxquels ils n'auraient pas pu avoir l'accès du fait du temps de travail proposé trop limité. Ils sont allégés des obligations employeurs.

Rôle de chaque partie prenante dans la phase de recrutement en lien avec l'AI recruteuse

1
Avec les organismes éligibles :
Evaluation des besoins partiels et missions à pourvoir ;
Evaluation des pré-requis
Recherche de mutualisations cohérentes offrant des parcours insérants

2
Avec les partenaires et plus particulièrement les missions locales :
Travail sur le positionnement du candidat à l'emploi d'avenir au regard des critères d'éligibilité et pré requis

3
Avec le candidat :
Recrutement du candidat / pré requis du poste ; signature du contrat de travail suivant le volume horaire établi avec l'organisme et en respect de la loi

4
Avec les clients (organismes éligibles) :
Signature des contrats de mise à disposition *

*les contrats de travail et de mise à disposition sont établis dans un strict parallélisme



Rôle de chaque partie prenante dans la phase de mise en œuvre

	SUR LE VOLET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL	SUR LE VOLET EMPLOI ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
ROLE DE L'ASSOCIATION INTERMEDIAIRE	• Accompagnement socio-professionnel optimisé et de qualité • Tutorat du jeune en contrat emploi d'avenir sur les thématiques sociales et professionnelles : un tuteur officiel du jeune devra être nommé et assurera le suivi du jeune tout au long de son contrat. Ce tuteur sera référent auprès de l'opérateur • Evaluation des capacités et des compétences en lien avec les encadrants des collectivités/associations • Gestion de problématiques sociales périphériques à l'emploi • Mise en place de formations correspondant au parcours • Recherche d'un placement dans l'emploi pérenne à l'issue de la période du contrat	• Assurer l'ensemble des responsabilités liées à la fonction employeur : contrat, suivi des plannings, paye, déclarations obligatoires, gestion des congés en coordination avec le client, arrêts maladie et remplacements, etc.
ROLE DE L'ORGANISME ELIGIBLE « UTILISATEUR » *Collectivité/ association*	• Encadrement du salarié délégué sur les tâches et missions qui lui sont confiées dans le cadre du poste • Tutorat du jeune en contrat emploi d'avenir sur le métier	• Diriger et consigner le salarié délégué • Apporter les éléments nécessaires à la mission, y compris le matériel et l'encadrement, garantir la sécurité et le respect de la réglementation en la matière • Contrôler la présence du salarié
ROLE DE L'OPERATEUR *Mission locale, Pôle Emploi ou CAP Emploi*	• Identification du jeune correspondant aux besoins des utilisateurs (PE, ML, CE) • Mutualisation de besoins en formation (ML, CE) • Réalisation des bilans (intégration, intermédiaires et final) (ML, CE)	• Valider les aspects administratifs du contrat (Cerfa et document d'engagements) (ML, CE) • Suivre les engagements des parties prenantes (ML, CE)



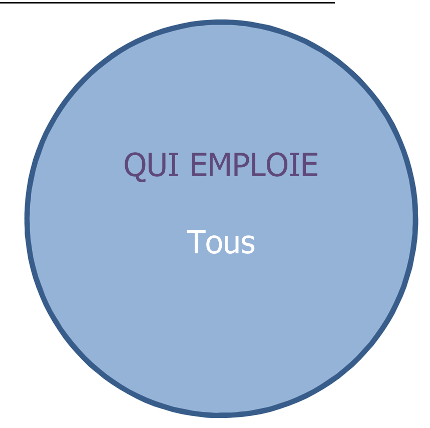
CAS 3 – L'embauche de personnes en emploi d'avenir dans le cadre d'un parcours d'insertion par une structure d'insertion par l'activité économique portant une activité de production ou de prestation

Détail du cas de figure :
Une SIAE développe une activité d'utilité sociale ou de production en employant des salariés en insertion sous contrat d'emploi d'avenir.
La SIAE assure seule les obligations légales d'employeur, d'accompagnement et de formation.
Le « client » qui achète le service ou le bien est facturé classiquement (la nature du contrat n'intervient pas dans le niveau de facturation).

Valeur ajoutée de cette proposition :
Pour les territoires concernés, c'est un moyen de déployer les emplois d'avenir en utilisant les compétences des SIAE en matière d'accompagnement social, professionnel et de formation professionnelle.
La valeur ajoutée pour les SIAE n'est pas forcément avérée si les dispositifs existants prennent mieux en charge le coût salarial et d'accompagnement.
Pour le salarié, le tutorat et les actions de formation sont renforcés.



CAS 4 – L'embauche de personnes sous contrat d'emploi d'avenir dans l'équipe administrative par tout type de structure adhérente de COORACE



Détail du cas de figure :
Dans la mesure où une entreprise est un organisme éligible aux emplois d'avenir (cf. Articles L 5134-111 et R. 5134-164), elle peut embaucher un ou plusieurs salariés en bénéficiant du dispositif emploi d'avenir, dans les conditions prévues par la loi.

Valeur ajoutée de cette proposition :
Pour les territoires concernés, c'est un moyen de **déployer les emplois d'avenir**, notamment dans les SIAE ou les entreprises sociales adhérentes COORACE qui ont des compétences en matière d'accompagnement social, professionnel et de formation professionnelle.

Pour le salarié, le tutorat et les **actions de formation pourront être optimisées** du fait que les structures de l'IAE ou entreprises sociales adhérentes COORACE ont su développer dans le temps des compétences spécifiques en matière d'accompagnement et de formation. Certaines actions collectives organisées par ailleurs par ces entreprises auprès de salariés en parcours d'insertion pourront être ouvertes aux salariés en emploi d'avenir qui en bénéficieront.



CAS 5 – L'embauche d'un(e) intervenant(e) à domicile par une association de service à la personne dans le cadre de la prestation de service

QUI EMPLOIE

Associations de services à la personne

Détail du cas de figure :
Les associations de service à la personne sont éligibles aux emplois d'avenir (cf. Articles L 5134-111 et R. 5134-164). Elles peuvent embaucher un ou plusieurs salariés intervenant au domicile de clients en bénéficiant du dispositif emploi d'avenir, à la condition que le mode d'intervention utilisé soit la prestation de service.

Valeur ajoutée de cette proposition :
Les besoins relatifs aux services d'aide à domicile sont en constante augmentation et constituent une priorité pour la création d'emplois d'ave--nir. En effet, les personnes vivant de plus en plus longtemps à leur domicile, les besoins augmentent et ne peuvent pas toujours être satisfaits.
Par ailleurs, de nombreux départs à la retraite sont prévus chez les intervenants à domicile d'ici à 2015, ce qui pourra mettre en danger l'accompagnement des personnes dépendantes. Les métiers du secteur des services à la personne doit donc être une priorité et un secteur de développement des emplois d'avenir.

Points de vigilance :
Dans le cadre d'une prestation auprès d'une personne vulnérable (enfant de moins de 3 ans, personne) l'association employeuse devra s'assurer des compétences et de la qualification du jeune en emploi d'avenir et proposer le cas échéant la mise en place temporaire d'un binôme d'intervention avec un salarié plus expérimenté.
Une attention particulière devra également être apportée pour favoriser l'accès au secteur des services à la personne des jeunes en emploi d'avenir sans reproduction des stéréotypes de genre et en assurer l'accès aux femmes comme aux hommes.

La branche USB et l'Etat ont signé le 4 avril 2013 un accord-cadre précisant les modalités d'intégration des jeunes recrutés en emplois d'avenir aux activités de la branche.
Cet accord-cadre précise les modalités concrètes de mise en œuvre des emplois d'avenir dans les organismes de services à la personne et notamment les conditions de contractualisation ainsi que les obligations relatives au tutorat des intervenant(e)s à domicile (www.lesemploisdavenir.gouv.fr)



II - LE CADRE JURIDIQUE DES EMPLOIS D'AVENIR[1]

SALARIE ELIGIBLE[2] :

SONT ELIGIBLES UNIQUEMENT LES PERSONNES CUMULANT LES TROIS CRITERES SUIVANTS :

- Jeune âgé de **16 à 25 ans** au moment de la signature du contrat de travail ou de moins de **30 ans pour les travailleurs handicapés**
- **Sans emploi** à la date de signature du contrat
- Entrer dans **un des 3 cas suivants** :

  cas - 1. être sans aucun diplôme du système de formation initiale ;

  cas - 2. être titulaire uniquement d'un diplôme ou d'un titre […] de niveau CAP-BEP, et totaliser une durée de 6 mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois ;

  cas - 3. à titre exceptionnel, s'ils résident dans une zone urbaine sensible, dans une zone de revitalisation rurale ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, avoir atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, et totalisent une durée de 3 mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois.

EMPLOYEUR ELIGIBLE[3] :

Sont éligibles les organismes correspondant à un des 7 types décrits ci-dessous :

1. les **organismes de droit privé à but non lucratif** ;
2. les collectivités territoriales et leurs groupements ;
3. les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat ;
4. les groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification ;
5. les structures d'insertion par l'activité économique ;
6. les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.
7. Par exception, des personnes morales de droit privé à but lucratif, des établissements publics industriels et commerciaux, des sociétés d'économie mixte et des chambres consulaires peuvent recourir aux emplois d'avenir sous réserve qu'ils :
   - Proposent au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable ;
   - Appartiennent à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles. Ces secteurs sont fixés par arrêté du préfet de région compte tenu des secteurs prioritaires défini par le schéma d'orientation régional.

Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles[4].

> *La diversité des différents employeurs éligibles ouvre des possibilités en termes de création de nouveaux marchés et diversification des partenariats pour les associations intermédiaires notamment (cas 1 et 2).*

---

[1] Principaux textes : Loi 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir - Décret 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif aux emplois d'avenir – arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'état pour les emplois d'avenir - sauf mention contraire les articles cités sont ceux du code du travail

[2] Articles L 5134-110 et R. 5134-161

[3] Articles L 5134-111 et R. 5134-164

[4] Article L 5134-111





<u>LES CATEGORIES D'EMPLOYEURS D'EMPLOI D'AVENIR ET LEUR REGIME DE PRISE EN CHARGE</u>

Statut	Type d'organisme	Conditions d'emploi	Régime de prise en charge	Taux de prise en charge
Organisme de droit privé à but non lucratif	Association Intermédiaire	Personnel administratif	CAE	75%
		Mise à disposition auprès des collectivités territoriales ou des associations	CAE	75%
		Mise à disposition auprès d'entreprises	CIE	47%
	Atelier Chantier d'Insertion	Personnel administratif	CAE	75%
		Activité de production	CAE	75%
	Entreprise d'Insertion	Personnel administratif	CAE	75%
		Activité de production	CIE	47%
	Entreprise de travail temporaire d'insertion (→ ORGANISME DE DROIT PRIVE)	Personnel administratif	CIE	47%
	Association de services à la personne	Personnel administratif	CAE	75%
		Prestation de service chez un particulier	CAE	75%
	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)	Personnel administratif	CAE	75%
	Toute autre association (Groupe Economique Solidaire, autres)	Personnel administratif	CAE ou CIE en fonction du régime fiscal de l'association	75% ou 35% suivant le régime de prise en charge
Organisme de droit privé	Entreprise d'insertion	Activité de production	CIE	47%
	GEIQ	Mise à disposition auprès d'employeurs marchands	CIE	47%



AIDE DE L'ETAT[5] [6]

La conclusion d'un emploi d'avenir ouvre droit à une aide de l'Etat, versée pendant la durée du contrat de travail, sans pouvoir excéder son terme. A titre dérogatoire, une prolongation de l'aide peut être accordée pour permettre au jeune d'achever une action de formation.

Le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir est fixé à **75 % du taux horaire brut du smic pour le CUI-CAE et 35 % pour le CUI-CIE**[7]. Pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et les entreprises d'insertion éligibles, le taux de prise en charge est fixé à 47 % du taux horaire brut du smic pour le CUI-CIE.

La **durée maximale de prise en charge est de 36 mois**.[8]

Pour bénéficier de l'aide financière de l'Etat, l'employeur doit remplir plusieurs conditions :

- être en mesure de justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps de son versement;
- prendre des engagements sur le contenu du poste proposé, les conditions d'encadrement du salarié, les actions de formation à réaliser, les possibilités de pérennisation de l'activité.

Le non-respect de ces engagements justifie le remboursement de l'aide financière, et peut motiver le refus d'une nouvelle aide après un premier contrat.

L'exécution des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, est examinée par l'autorité délivrant la décision d'attribution de l'aide à chaque échéance annuelle.

Pour les associations intermédiaires, il est rappelé que l'exonération de cotisations sociales applicable au CUI-CAE n'est pas cumulable avec l'exonération dite « 750 heures »[9].

SECTEURS D'ACTIVITE[10]

Les secteurs d'activité concernés sont ceux présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

A l'issue d'une procédure de consultation[11], **le préfet de région publie un schéma d'orientation régional** au recueil des actes administratifs de la préfecture de région. Ce schéma d'orientation régional définit la **stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir** […]. Il publie également un arrêté qui fixe les secteurs d'activité relevant

---

[5] Articles L 5134-111 à L 5134-114

[6] Dans certaines régions, les Conseils Régionaux viennent abonder l'aide de l'Etat (augmentation de la prise en charge salaire et/ou financement de la formation)

[7] Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'état pour les emplois d'avenir

[8] Cette durée pourra être prolongée, sur autorisation de l'autorité délivrant la décision d'attribution, afin de permettre au bénéficiaire d'achever la formation professionnelle qu'il a engagée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois.

[9] Article L.241-11 du code de la sécurité sociale

[10] Articles L 5134-110, R. 5134-162 et R. 5134-163

[11] Le projet de schéma d'orientation régional est établi par le préfet de région, après consultation du président du conseil régional. Il est soumis pour avis au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle et fait l'objet, avant son adoption, d'une publication sous forme électronique sur le site de la préfecture de région. Les conseils généraux, les communes, Pole emploi, les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ainsi que la chambre régionale de l'économie sociale et solidaire peuvent faire connaître leur avis au préfet de région dans un délai d'un mois à compter de cette publication.
Chaque année, le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle est consulté sur le schéma d'orientation régional mentionné à l'article R. 5134-162 et, s'il y a lieu, sur le bilan des emplois d'avenir au titre de l'année écoulée





du secteur marchand, éligibles aux emplois d'avenir. Enfin, lorsqu'une fédération d'employeurs marchand, un groupe ou une entreprise du secteur marchand signe une convention nationale avec l'Etat, la branche, le groupe ou l'entreprise peuvent recruter sur l'ensemble du territoire.

<u>TYPES DE CONVENTION CUI ET DE CONTRAT DE TRAVAIL</u>

Les dispositions propres aux CUI-CAE ou d'un CUI-CIE s'appliquent aux emplois d'avenir, sous réserve des spécificités exposées ci-après.

Pour les contrats conclus par les […] employeurs éligibles, et selon leur situation, l'emploi d'avenir prendra la forme :

- d'un CUI-CAE ou d'un CUI-CIE,
- à durée déterminée ou à durée indéterminée

Pour les emplois d'avenir à dure déterminée, celui-ci est conclu pour une **durée** de 12 à 36 mois.[12]

Par dérogation, le CDD peut être **prolongé** au-delà de la durée maximale pour permettre au bénéficiaire d'achever une action de formation.

<u>DUREE DU TRAVAIL</u>[13]

Le salarié occupe un emploi à **temps plein.** Si toutefois sa situation personnelle le justifie, ou que la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas un temps plein, un temps partiel peut être prévu avec l'accord du salarié et de la Mission Locale ou de Pôle emploi ou de CAP Emploi. Le poste doit être occupé au moins à mi-temps, et la durée du travail doit être augmentée dès que possible.

<u>FORMATION</u>[14]

L'employeur s'engage à former le salarié, principalement pendant le temps de travail, pour lui permettre d'accéder à un **niveau de qualification supérieur**. La formation doit privilégier l'acquisition de compétences de base et compétences transférables, et notamment permettre au jeune de se présenter à un examen diplômant ou à un concours. **<u>Tout manquement à cette obligation est sanctionné par le remboursement de l'aide financière, et peut motiver le refus d'une nouvelle aide après un premier contrat.</u>**

Les compétences acquises au terme de l'emploi d'avenir sont reconnues par une **attestation de formation, une attestation d'expérience ou une validation des acquis de l'expérience**. Elles peuvent également faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Pendant la durée de son contrat, le salarié est **accompagné sur le plan professionnel et, si besoin, social**. Ce suivi, réalisé pendant le temps de travail, est assuré notamment par Pôle emploi.

<u>PRIORITE DE REEMBAUCHE</u>[15]

Au terme du CDD, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an. L'employeur l'informe de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences. S'il est recruté, il est dispensé de la période d'essai.

---

[12] Article L 5134-115 Exception : Dans certains cas particuliers liés soit à la situation personnelle du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, le contrat peut être conclu pour une durée initiale d'au moins 12 mois renouvelables jusqu'à 36 mois.

[13] Article L 5134-116

[14] Articles L 5134-112, L 5134-114 et L 5134-117

[15] Article L 5134-115





III – FOIRE AUX QUESTIONS

Q1 : le processus de mise en œuvre des emplois d'avenir : précisions sur le rôle des opérateurs et des employeurs[16]

Qui sont les opérateurs :

Trois opérateurs seront mobilisés dans le déploiement des emplois d'avenir :
- Pôle emploi : uniquement sur la phase amont du recrutement
- Les Missions Locales
- Les Cap emploi pour les jeunes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Quel est le rôle des opérateurs :

Phase 1 : avant la signature du contrat
Les trois opérateurs doivent :
- Identifier les jeunes sans emploi pour lesquels une entrée en emploi d'avenir est une solution adaptée, par rapport à d'autres dispositifs de la politique de l'emploi (alternance, autres contrats aidés, etc.) ;
- Identifier les employeurs potentiels en emploi d'avenir et négocier avec ces derniers les conditions de mise en œuvre du dispositif ;
- Mettre en relation les jeunes et les employeurs identifiés.

Phase 2 : contractualisation de l'emploi d'avenir avec une mission locale ou un Cap emploi
Cette phase permet de fixer les engagements de chacune des trois parties (employeur, salarié et prescripteur/opérateur) dans le cadre d'une demande d'aide de l'emploi d'avenir (Cerfa). Les trois parties doivent signer le document CERFA qui ne remplace pas le contrat de travail (qui sera signé uniquement entre l'employeur et le salarié).
Ce document Cerfa doit impérativement être signé avant la signature du contrat de travail.

En parallèle, un document d'engagements et de suivi est formalisé entre l'employeur et l'opérateur (Mission Locale ou Cap emploi) et précise :
- Les compétences et qualifications visées pendant l'emploi d'avenir ;
- Le tutorat mis en place pendant l'emploi d'avenir (le tuteur officiel du jeune est nommé chez l'employeur) ;
- Le parcours prévisionnel de formation.

Une fois le document d'engagements préparé et accepté par les trois parties, le document de contractualisation CERFA sera signé par les parties qui s'engagent ainsi à la réalisation des engagements et du suivi prévu dans le document d'engagements.

Phase 3 : suivi des jeunes et des employeurs pendant l'emploi d'avenir
Le suivi personnalisé par l'opérateur, prévu à l'article L.5134-112 du code du travail, a pour objectif de sécuriser la relation entre l'employeur et le salarié pendant la durée d'exécution de l'emploi d'avenir. Il s'agit de suivre la mise en œuvre des engagements tripartites pris au début de l'emploi d'avenir et s'assurer de :
- Favoriser l'intégration du salarié
- Suivre l'exécution des engagements
- Préparer la sortie du salarié

[16] Source : guide de l'opérateur





Le suivi personnalisé de l'emploi d'avenir par l'opérateur (Mission locale ou Cap emploi) se décline en trois phases distinctes :
1/ un premier bilan est réalisé au bout de trois mois (bilan de l'intégration et ajustement du plan de formation au besoin)
2/ des bilans intermédiaires réalisés au bout de 12 mois et 24 mois (le nombre et la récurrence dépendants de la durée du contrat)
3/ un bilan final 2 mois avant la sortie

En parallèle, **les opérateurs doivent contrôler le respect des engagements des employeurs**, notamment à chaque échéance annuelle du contrat.
Des attestations de formation peuvent être demandées à l'employeur, ainsi que les preuves de la mise en place d'autres actions prévues.
L'employeur qui ne respecte pas ses engagements doit rembourser la totalité des aides perçues.

Quel est le rôle des employeurs au regard de celui des opérateurs ?

Les employeurs doivent mettre en place un accompagnement personnalisé et adapté à chaque jeune, en conformité avec les engagements pris lors de la contractualisation de l'emploi d'avenir.
Ainsi, dans le cadre d'une embauche par une SIAE, la SIAE **nomme un tuteur** pour chaque jeune qui aura pour rôle de s'assurer de son suivi, de la mise en œuvre effective de son accompagnement social et professionnel et de la mise en place des formations adéquates ainsi que du respect des engagements pris lors de la contractualisation. C'est ce tuteur qui sera l'interlocuteur officiel avec l'opérateur des emplois d'avenir (suivant le cas, Mission Locale ou Cap Emploi).
Le tuteur pourra notamment être le Conseiller en Insertion professionnelle attribué au jeune.
Des points réguliers entre le tuteur employeur et l'opérateur seront réalisés.

Quelle articulation entre le tuteur de l'AI et le conseiller ML ou CE ?

Il est important que le tuteur du jeune dans l'AI et le conseiller attribué par la Mission locale ou Cap emploi en charge de l'accompagnement dans l'emploi du jeune soient particulièrement bien coordonnés dans leur mission.

Le tuteur de l'AI et le conseiller de la ML ou de CE ont des rôles complémentaires et distincts, nécessitant une coordination précise :

- Le tuteur de l'AI proposera en concertation avec le salarié un plan de tutorat, un plan de formation sur la durée du contrat ainsi qu'un bilan social et professionnel précis ; il assurera également la
- Le conseiller ML ou CE validera le plan de tutorat, de formation et s'assurera que les actions prévues sont mises en place, à l'occasion des différents bilans prévus à cet effet avec le jeune. Le conseiller pourra également le cas échéant proposer des actions complémentaires mutualisées avec d'autres jeunes en emplois d'avenir si elles sont pertinentes avec le projet du salarié.

Des échanges réguliers entre le tuteur et le conseiller sont à prévoir, notamment en cas de difficulté rencontrée par le salarié dans son parcours socio-professionnel pouvant être à l'origine de la rupture anticipée.



A la signature du contrat, le conseiller déterminera avec le tuteur et le jeune les modalités de suivi tout au long du contrat (fréquence des entretiens, conditions de disponibilité du salarié et du tuteur, etc.).

Le cas particulier de la mise à disposition chez un utilisateur

Dans le cas particulier de la mise à disposition par l'employeur du jeune embauché chez un organisme utilisateur[17], l'employeur (et plus particulièrement l'association intermédiaire dans ce cas précis) s'assurera que l'organisme utilisateur nomme un tuteur au jeune en son sein. Ce tuteur dans l'organisme utilisateur aura un rôle d'accompagnement sur le métier occupé par le jeune.
Des points réguliers entre le tuteur dans l'entreprise et le tuteur dans l'organisme utilisateur seront réalisés.
En amont de la signature du Cerfa, il sera transmis à l'opérateur :

- une copie du contrat de mise à disposition s'il est déjà conclu ;
- Une copie du bon de commande dans le cas contraire.

Q2 : cas d'une rupture anticipée du contrat de mise à disposition

La rupture anticipée du contrat de mise à disposition n'est pas possible en dehors des cas prévus par le contrat.
Dans le cadre d'une rupture anticipée injustifiée, l'AI serait en droit de réclamer le paiement du prix jusqu'au terme du contrat initialement fixé.

La rupture anticipée quelle qu'elle soit est sans impact sur les obligations de l'AI vis-à-vis du salarié. L'AI retrouvera dans les meilleurs délais un nouvel utilisateur dans le respect du contrat de travail et du projet conclu avec le salarié sous contrat d'emploi d'avenir.

Q3 : valeur ajoutée de l'embauche par l'AI de salariés en emplois d'avenir et leur mise à disposition dans un ou plusieurs organismes éligibles

Les avantages pour la collectivité ou l'association qui fait appel au dispositif :

- Elle participe à la création et au développement d'activités et d'emplois dans le territoire, et apporter ainsi des possibilités d'insertion à des demandeurs d'emploi sur son territoire.
- Elle trouve une réponse ajustée à ses besoins de personnel ; les recherches de correspondance entre ses besoins et les compétences sont réalisées par un tiers extérieur (l'AI)
- Elle est déchargée du recrutement de la fonction employeur et des obligations et formalités en découlant
- Son rôle est centré sur un tutorat autour de l'encadrement du poste uniquement
- Elle est déchargée de la partie gestion sociale des emplois d'avenir
- Elle est déchargée de la gestion des ressources humaines (gestion planning, congés, paye, déclarations diverses…)
- L'employeur étant l'AI, il sera de sa seule responsabilité de s'acquitter des obligations relatives au versement de la cotisation au régime général Pôle emploi
- Elle confie les actions d'accompagnement et de formation du salarié à une structure dont l'expertise en la matière est avérée

[17] En aucun cas la mise à disposition ne pourra se faire chez un particulier en respect de l'article L 5134-111





Les avantages pour le salarié :

- Bénéficier de la possibilité de travailler à proximité de son lieu d'habitation
- Au travers de l'AI, le salarié accède à la fois à l'offre de service de Pôle Emploi et à celle de l'AI (actions collectives, plan de formation, partenariats avec le secteur économique…)
- Le salarié bénéficie d'un accompagnement individualisé sur la résolution des freins à l'emploi, à l'élaboration ou la confirmation d'un projet vers l'emploi et/ou la formation
- Il peut connaître plusieurs situations de travail et plusieurs secteurs d'activité (cas 2)

Q4 : Coût à appliquer et mode de facturation à utiliser auprès des associations et collectivités pour la mise à disposition de personnel en emploi d'avenir

La constitution du coût

Le coût qui est facturé par l'AI à l'association ou à la collectivité doit intégrer trois éléments :

1/ Le salaire du salarié
Du fait que l'Etat prend en charge une partie du salaire (jusqu'à 75%) de la personne en emploi d'avenir, le coût facturé par l'AI ne peut dépasser raisonnablement 25% (soit le coût restant à charge de l'AI).

2/ Le travail d'accompagnement
Le travail d'accompagnement effectué par l'AI doit être facturé après qu'un calcul préalable soit effectué par l'AI sur le coût d'accompagnement individuel de la personne. Le coût pourra varier suivant le territoire, et intégrera les éléments suivants :

- Le travail sur toute la phase de recrutement (adéquation et organisation des postes – cas2-…)
- l'accompagnement individuel des problématiques sociales et/ou de formation ;
- la recherche et la mise en place d'actions correspondant aux besoins du parcours ;
- l'évaluation avec le « tuteur » professionnel
- etc.

3/ les obligations d'employeur
Les obligations d'employeurs prises en charge par l'AI peuvent également faire l'objet d'une facturation sous forme d'un forfait, calculé là encore par l'AI, et sera facturé mensuellement à l'organisme utilisateur. Ce forfait prendra en compte :

- l'adhésion à un centre de médecine du travail pour le salarié concerné incluant le coût de la visite d'aptitude du salarié recruté,
- les frais professionnels conformément à la loi,
- l'élaboration du contrat de travail et les frais d'embauche,
- les autres éventuels avantages comme la prévoyance ou la mutuelle,
- la gestion de la paie et la facturation
- la gestion des plannings et des congés
- les déclarations et formalités administratives relevant de la fonction employeur
- le risque employeur
- éventuellement les frais kilométriques remboursés au salarié recruté
- etc.



Les différents modes de facturation possibles

1/ Facturation sous forme forfaitaire

Les coûts relatifs à l'accompagnement et aux obligations d'employeur peuvent être refacturés aux utilisateurs sous forme d'un forfait.

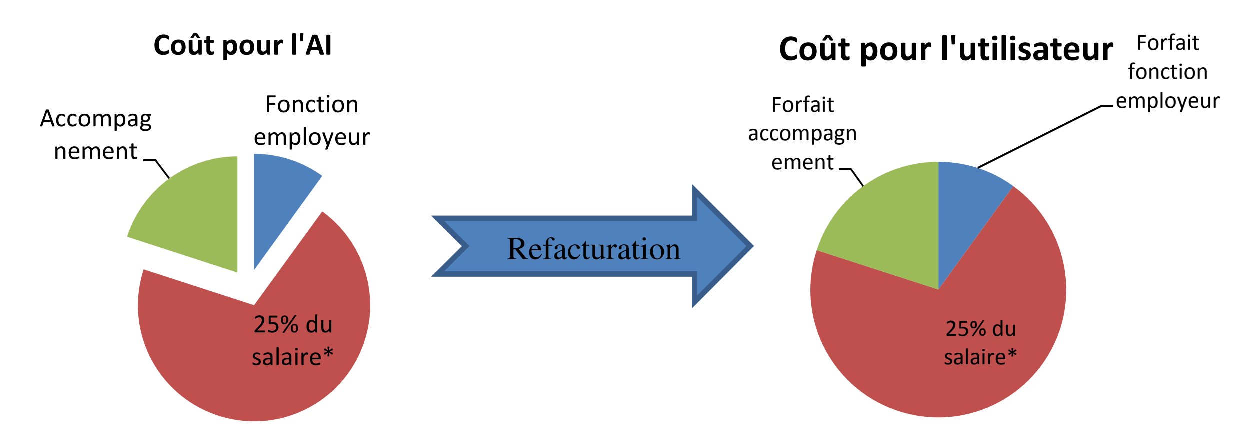
Ce forfait pourra être mensuel, soit constant ou variable d'une année sur l'autre, si le travail relatif à l'accompagnement notamment est moins important au fil du temps.

2 / Facturation sur la base d'un taux horaire

Les coûts relatifs à l'accompagnement et aux obligations d'employeur peuvent également être refacturée aux utilisateurs sous forme d'un taux horaire.

Ce taux horaire comprendrait à la fois le coût résiduel du salaire une fois la part Etat versée (soit 5,19€ pour le SMIC) ainsi que le coût d'accompagnement et d'obligations d'employeur rapporté à l'heure de travail où le salarié est mis à disposition chez l'utilisateur.

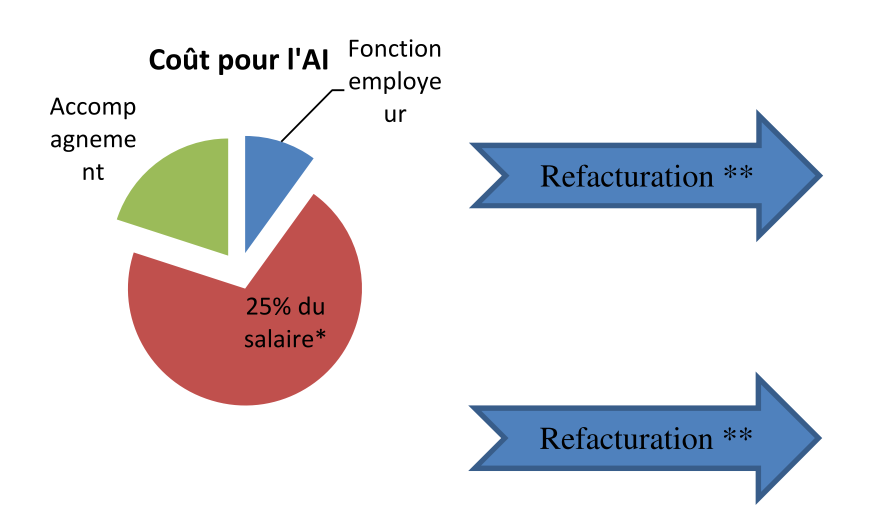
Exemples de formalisation des coûts et de leur répartition entre les parties prenantes (cas d'un recrutement sous la forme d'un emploi d'avenir du secteur non-marchand) :



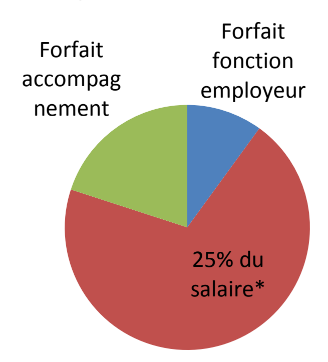
*Pour rappel, 75% du salaire est pris en charge par l'Etat



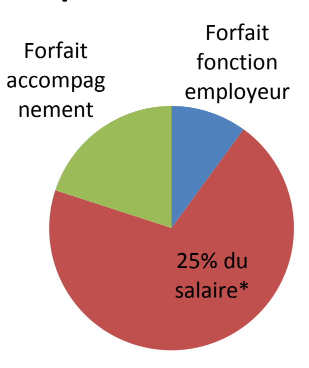
CAS 2



Coût pour l'utilisateur n°1



Coût pour l'utilisateur n°2



*Pour rappel, 75% du salaire est pris en charge par l'Etat

**La refacturation se fera à chaque utilisateur au prorata du temps de travail



IV – COORDONNEES DES ASSOCIATIONS REGIONALES DES MISSIONS LOCALES

Alsace
Julien Erhard
Union régionale des missions locales et PAIO d'Alsace
4 rue de Sarrelouis - 67000 Strasbourg
03 88 23 83 20 - julien.erhard@urmlalsace.org
www.urmlalsace.org

Aquitaine
Constance d'Auber de Peyrelongue
Association régionale des missions locales d'Aquitaine
12 rue du Manège - 33000 Bordeaux
05 57 81 45 94 - reseauml.aquit@wanadoo.fr
www.missionslocales-aquitaine.org

Auvergne
Nathalie Nathalie Cloux-Lewandowski
AMPA - Programme d'animation régional missions-locales d'Auvergne
7 rue de la Halle - 63800 Cournon d'Auvergne
04 73 84 97 13 - ampa.arml.auvergne@wanadoo.fr
www.auvergnejeunes.com

Basse-Normandie
Bertrand Guénée
Association régionale des missions locales de Basse-Normandie
320 Quartier du Val - 14200 Hérouville-Saint-Clair
02 31 95 06 06 - ar@mlpaiobn.fr
www.mlpaiobn.fr

Bourgogne
Catherine Torres
Association régionale des missions locales de Bourgogne
1 rue du Tribunal - 21200 Beaune
03 80 22 77 64 - assor@mlbourgogne.fr
www.mlbourgogne.fr

Bretagne
Emmanuelle Castelain
Animation régionale des missions locales de Bretagne
c/o GREF Bretagne. 91 rue de Saint-Brieuc - CS 64 347
35043 Rennes Cedex
02 99 54 79 28 - arml@gref-bretagne.com

Centre
Eléonore Poirier
GIP Alfa Centre. 10 rue Saint-Etienne - 45000 Orléans
02 38 77 97 74 – e.poirier@alfacentre.org

Champagne-Ardenne
Arnaud Wszolek
ARIFOR. 79 avenue de Sainte-Ménéhould
51037 Châlons-en-Champagne Cedex
03 26 21 73 36 - awszolek@arifor.fr
www.missionslocales-champagneardenne.com

Corse
Béatrice Maurel
Association régionale des missions locales de Corse
7 avenue Giacobbi - 20600 Bastia
04 95 30 04 84 - beatrice.maurel@missions-locales-corse.org
www.missions-locales-corse.org

Franche-Comté
Brigitte Lemarchand
Association franc-comtoise des missions locales - PAIO - Espaces jeunes
24 place Nationale - 39100 Dole
03 84 72 53 18 - b.lemarchand@ejfc.org
www.espacejeunes-fcomte.org

Haute-Normandie
Sylvie Saintemarie
Association Régionale des missions locales et PAIO de Haute-Normandie





27 rue de Sotteville - BP 51053 - 76176 Rouen Cedex 1
02 90 87 00 39 - animreg.mlpaio@missionslocales-hautenormandie.com
www.missionslocales-hautenormandie.com

Ile-de-France
Richard Roche
GIP CARIF Ile-de-France
16 avenue Jean Moulin - 75014 Paris
01 56 53 32 19 – r.roche@carif-idf.org

Languedoc-Roussillon
Michel Julita
Animation régionale du réseau des missions locales de Languedoc-Roussillon. 1 avenue de la Mer - 34000 Montpellier
04 67 73 27 35 – mjulita.arml@wanadoo.fr

Limousin
Estelle Dueso
Association régionale des missions locales du Limousin
53-55 avenue des coutures - 87000 Limoges
05 55 35 46 20 – animation@missions-locales-limousin.fr
www.missions-locales-limousin.fr

Lorraine
Véronique Genet
AMILOR. 10 rue Mazagran - BP 10676 - 54063 Nancy Cedex
03 83 35 41 85 - ass.amilor@wanadoo.fr
www.amilor.fr

Midi-Pyrénées
Eric Augade
Association régionale des missions locales de Midi-Pyrénées
61 rue Cazeneuve - 31200 Toulouse
05 34 40 36 20 - arml@mlmidipy.org
www.mlmidipy.org

Nord-Pas-de-Calais
Dominique Bourgeois
C2RP. 50 rue Gustave Delory - 59000 Lille
03 20 90 73 15 – ml-npdc@c2rp.fr
www.c2rp.fr

Pays de la Loire
Régine Perrault
CARIF-OREF
2 square de la Délivrance - BP 66501 - 44265 Nantes Cedex 2
02 40 20 21 61 - rperrault@cariforef-pdl.org

Picardie
Pascale Clere
ARIFEP
52 rue du Vivier - 80000 Amiens
03 22 71 19 99 - animation.reseaux@orange.fr
www.missions-locales-picardie.org

Poitou-Charentes
Ouiza Meziane
Agence régionale de la formation tout au long de la vie
15 rue Alsace Lorraine - 17044 La Rochelle Cedex 1
08 20 22 25 72 – o.meziane@arftlv.org
www.mlpaio-carif.poitou-charentes.org

Provence-Alpes-Côte d'Azur
Dominique Davy
Animation régionale des missions locales de Provence-Alpes-Côte d'Azur
Résidence Belvédère. Rue de Croze - 84120 Pertuis
04 90 09 68 54 - ardml@wanadoo.fr
www.ardml-paca.net

Rhône-Alpes
Remy Longo
Animation régionale des missions locales de Rhône-Alpes
245 rue Duguesclin - 69003 Lyon
04 72 98 24 75 - animation.regionale@missions-locales.org
www.missions-locales.org





Réunion
Marie-Andrée Pota
Association régionale des missions Locales de la Réunion
Résidence Fleur de Sel. 1 rue Justin Baptiste - 97419 La Possession
02 62 32 46 92 - mapota.armlreunion@orange.fr

***

Ce dossier sera complété au fil de l'eau de la mise en œuvre des emplois d'avenir, suivant les besoins identifiés et des remontées de terrain.

Nous vous demandons d'adresser ces remontées à vos délégations régionales COORACE (ou à défaut à Astrid LE VERN : astrid.levern@coorace.org), qu'il s'agisse :

- ✓ de demandes d'accompagnements ou de présentation de ce dossier ➔ le COORACE national avec les délégations s'efforceront de mettre en œuvre un accompagnement adapté aux demandes, avec le soutien du Ministère du travail
- ✓ d'illustrations de la mise en œuvre concrète ➔ ces illustrations seront centralisées et diffusées dans le réseau pour permettre un essaimage des bonnes pratiques